

Il giorno 19 Gennaio 2007 in Forlì,  
presso la sede legale della Società ASSICOOP ROMAGNA S.p.A.

tra

la Società ASSICOOP ROMAGNA S.p.A., rappresentata dal Presidente Sig. Brighi Domenico e dal  
Direttore Generale Sig. Fabbri Claudio

e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale della Società ASSICOOP ROMAGNA S.p.A., nelle  
persone dei Signori Brenaggi Elisa, Marcaccini Andrea, Masini Gianluca, Severi Monia

assistita dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria, nelle persone dei Signori  
Dapporto Luca e Foschi Davide

viene stipulato il seguente

## **Contratto Integrativo Aziendale**

### **Dipendenti inquadrati nella parte Prima del C.C.N.L.**

#### **ART. 1) PREMESSA**

Assicoop Romagna S.p.A. e la Rappresentanza Sindacale Aziendale, nel sottoscrivere il presente CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE in ottemperanza di quanto previsto dal CCNL, riaffermano la reciproca volontà di consolidare e sviluppare i rapporti di collaborazione, partecipazione e ricerca del consenso che da sempre caratterizza le relazioni fra Assicoop Romagna ed i propri dipendenti.

Le parti, in questo contesto, convengono che la partecipazione al Capitale Sociale di Assicoop Romagna S.p.A. di Società appartenenti al Gruppo Unipol e delle principali Organizzazioni di rappresentanza del mondo del lavoro, unitamente ad una organizzazione aziendale pensata per meglio valorizzare la centralità del cliente, sono aspetti di rilevante

importanza che hanno concorso a caratterizzare positivamente l'immagine e l'operare di Assicoop Romagna S.p.A. nel suo territorio di competenza.

Le parti convengono altresì che stante l'integrazione ormai totale del mercato assicurativo con quello finanziario, la scelta di dare risposte, in modo sempre più mirato, alle esigenze dei propri assicurati, non solo in campo assicurativo ma anche in quello bancario e del risparmio gestito, rappresenta per Assicoop Romagna S.p.A. una straordinaria opportunità per valorizzare sia la qualità del servizio e la fidelizzazione del cliente, sia la esperienza e la professionalità dei propri dipendenti.

A tale proposito, per affrontare le nuove sfide del mercato, le parti condividono sulla necessità di operare in concerto per accelerare i necessari processi di evoluzione culturale e professionale dei lavoratori unitamente al miglioramento delle efficienza nella gestione dei processi, ricercando e definendo assieme i necessari adeguamenti

## **ART. 2) INCONTRI CON LA DIREZIONE AZIENDALE**

Entro il primo trimestre dell'anno la Direzione aziendale incontrerà la Rappresentanza Sindacale Aziendale per illustrare gli obiettivi di Budget indicati ed approvati dal Consiglio di Amministrazione.

In tale sede le Parti affronteranno le problematiche connesse all'assetto della pianta organica, all'organizzazione del lavoro, alla formazione, alle condizioni igienico/ambientali e di sicurezza nelle quali i dipendenti si trovano ad operare.

Relativamente a tali argomenti e qualora se ne ravvisi l'urgenza, gli incontri potranno essere svolti anche in tempi diversi, ma comunque entro 20 giorni dalla data in cui verranno richiesti.

## **ART. 3) INQUADRAMENTO DEL PERSONALE**

Le Parti si incontreranno ogni anno, indicativamente entro il 01 marzo, per esaminare le diverse problematiche inerenti l'inquadramento del personale.

Si conviene tuttavia fin da ora che il dipendente preposto come operatore unico di punto vendita sarà inquadrato al 3° livello, fatto salvo quanto previsto dal C.C.N.L..

L'Azienda potrà individuare negli uffici di front e di back office, una figura di coordinatore che avrà il compito di coadiuvare ed affiancare il Capo Ufficio, sostituendolo in sua assenza. Tale figura sarà inquadrata al 4° livello retributivo.

#### **ART. 4) FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Al fine di attuare gli impegni previsti dall'Art. 26 del C.C.N.L. e dagli adempimenti previsti dalle normative vigenti, si conviene che, all'inizio di ogni anno, l'Azienda presenterà alla Rappresentanza Sindacale Aziendale un piano di formazione che, tenendo conto degli obiettivi aziendali, della professionalità dei lavoratori, delle prospettive del mercato assicurativo, dell'esigenza di continuo aggiornamento tecnico e commerciale e degli obblighi di legge, indicherà i settori nei quali promuovere prioritariamente attività di formazione. Particolare attenzione sarà data alle necessità formative dei dipendenti neo assunti.

Modalità e tempi di svolgimento dei corsi, i loro contenuti, nonché il profilo dei destinatari, saranno oggetto di puntuale informazione alla Rappresentanza Sindacale Aziendale, con l'impegno da parte dell'Azienda di recepire eventuali proposte migliorative.

I corsi di formazione si terranno di norma durante l'orario di lavoro.

#### **ART. 5) ORARIO DI LAVORO**

Presso tutte le sedi dell'Azienda l'attività lavorativa sarà normalmente espletata dal lunedì al venerdì, secondo turni articolati in due fasce orarie standard:

- la fascia oraria antimeridiana avrà inizio alle ore **8.30** e terminerà alle ore **12.30**;
- la fascia oraria pomeridiana avrà inizio alle ore **15.00** e terminerà alle ore **18.40**.

Nei mesi di luglio ed agosto tutti gli uffici osserveranno l'orario estivo, che comporta la chiusura di numero 6 (sei) venerdì pomeriggio. Premesso che la chiusura del venerdì pomeriggio è solo parzialmente recuperata con un orario settimanale prolungato per 20 minuti nelle articolazioni pomeridiane sopra indicate, le parti concordano che l'ulteriore recupero sarà effettuato nel seguente modo:

- la fascia oraria antimeridiana, nei venerdì in cui si osserverà la chiusura pomeridiana, inizierà alle ore 8,30 e terminerà alle ore 13,00

Nel periodo di ferie collettive, di cui al successivo articolo 7) :

- la fascia oraria antimeridiana inizierà alle ore 8,30 e terminerà alle ore 12,40

Ai dipendenti chiamati abitualmente a svolgere la propria attività anche nella giornata di sabato, si applicherà un orario settimanale di 36 ore.

I dipendenti chiamati a sostituire saltuariamente i colleghi che svolgono abitualmente la propria attività nella giornata di sabato, avranno diritto ad effettuare un riposo compensativo di una durata pari alle ore di servizio effettivamente svolte nella giornata del sabato, maggiorato del 30%.

La Direzione aziendale stabilirà gli orari di apertura al pubblico previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Aziendale; l'accesso del pubblico agli uffici sarà comunque consentito fino a dieci minuti prima del termine della fascia oraria pomeridiana.

In presenza di particolari modalità di organizzazione dell'attività commerciale e/o di specifiche esigenze di servizio presenti nelle diverse strutture aziendali, le Parti si incontreranno al fine di verificare l'opportunità di effettuare una differente distribuzione dell'orario di lavoro introducendo, se del caso, forme mirate e temporanee di flessibilità. Qualora tale differente distribuzione dell'orario di lavoro comporti un intervallo tra la fascia oraria antimeridiana e quella pomeridiana pari o inferiore a un'ora e trenta, al dipendente interessato sarà riconosciuta una maggiorazione del buono pasto giornaliero pari a **3 euro**.

Per motivate esigenze individuali e familiari e nel rispetto della piena funzionalità degli uffici, la Direzione aziendale, previa richiesta degli interessati, accorderà ai singoli dipendenti temporanee e limitate elasticità di orario.

Nel caso in cui il C.C.N.L. prevedesse una riduzione dell'orario di lavoro settimanale, le Parti si incontreranno per valutare le eventuali implicazioni che tale riduzione potrà comportare su quanto previsto dal presente articolo.

*Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° febbraio 2007.*

## **ART. 6) LAVORO STRAORDINARIO**

L'Azienda comunicherà trimestralmente alla Rappresentanza Sindacale Aziendale le prestazioni di lavoro straordinario effettuate dai singoli dipendenti ed attribuibili ai diversi Uffici.

L'ammontare delle prestazioni di lavoro straordinario, in aggiunta al normale orario, non potrà in ogni caso superare le due ore giornaliere.

L'Azienda comunicherà preventivamente ai delegati sindacali aziendali la necessità di prestazioni di lavoro straordinario periodico e/o continuativo.

## **ART. 7) PROGRAMMAZIONE DELLE FERIE**

Premesso che la programmazione annuale delle ferie dovrà comunque garantire la piena funzionalità degli uffici e i normali standard di servizio alla clientela interna ed esterna, si conviene quanto segue:

entro il 31 marzo di ogni anno tutti i dipendenti saranno tenuti a compilare l'apposito modulo di richiesta delle ferie, nel rispetto delle compatibilità e degli orientamenti precedentemente definiti a livello di Ufficio;

entro il 30 aprile di ogni anno la Direzione Aziendale formalizzerà ai singoli uffici l'accettazione dei piani ferie individuali;

entro il 30 novembre di ogni anno l'Azienda procederà alla verifica dello stato di attuazione dei singoli piani ferie, concordando col dipendente le modalità per usufruire degli eventuali periodi residui.

Si conviene che le ferie maturate dovranno essere interamente godute entro il 30 giugno dell'anno successivo.

L'attuazione di limitati periodi di ferie collettive a livello aziendale sarà svolta negli orari pomeridiani della due settimane centrali del mese di Agosto.

## **ART.8) RIMBORSI CHILOMETRICI**

Ai dipendenti autorizzati all'uso della propria autovettura per motivi di lavoro verrà riconosciuto un rimborso chilometrico calcolato in base alle tabelle che l'ACI pubblica annualmente e valide ai fini fiscali, riferite ad una autovettura Fiat IDEA 1.4/16V – 95 CV – 5P con percorrenza annua di 15.000 Km.

Si conviene di aggiornare ogni anno nel mese di gennaio, tale tariffa in base a quanto stabilito dall'ACI per l'auto suindicata.

*Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° febbraio 2007.*

## **ART. 9) MISSIONI E TRASFERIMENTI**

### *MISSIONE*

Per missione si intende la trasferta occasionale e non continuativa del Dipendente al di fuori della propria sede abituale di lavoro o del comune sede della propria area operativa abituale.

Al dipendente in “missione” saranno rimborsate:

- Le spese sostenute per il pasto a “pie di lista” su presentazione di regolari fatture, scontrini e ricevute fiscali
- Le spese relative all'utilizzo di mezzi pubblici
- Rimborsi chilometrici quantificati in base a quanto stabilito dall'Art 8) del CIA in caso di uso di automezzo personale del dipendente, qualora l'utilizzo di mezzi pubblici sia incompatibile con le esigenze del servizio e l'azienda non metta a disposizione una propria autovettura.

### *TRASFERIMENTO TEMPORANEO*

Per trasferimento temporaneo si intende lo spostamento, per durata limitata nel tempo, del dipendente dalla propria sede abituale di lavoro ad altra sede aziendale per sostituire altro personale in ferie o malattia o per esigenze temporanee di natura organizzativa.

Al dipendente trasferito temporaneamente spetteranno:

- Il rimborso delle spese sostenute per il pasto a “pie di lista” su presentazione di regolari fatture, scontrini e ricevute fiscali
- Il rimborso delle spese sostenute per l'utilizzo di mezzi pubblici
- Rimborsi chilometrici quantificati in base a quanto stabilito dall'Art 8) del CIA in caso di uso di automezzo personale del dipendente, sempre che l'utilizzo di mezzi pubblici sia incompatibile con le esigenze del servizio e l'azienda non metta a disposizione una propria autovettura
- La corresponsione di una diaria giornaliera di 10,00 € erogata a decorrere dal primo giorno a condizione che il trasferimento temporaneo abbia una durata superiore ai 3 giorni consecutivi. Tale diaria verrà erogata solamente qualora il trasferimento temporaneo comporti un allontanamento dalla residenza abituale e avvenga presso una sede di lavoro distante oltre 20 Km da quella abituale.

Casi che presentino situazioni di particolare disagio saranno valutati in specifici incontri fra le parti.

### *TRASFERIMENTO DEFINITIVO*

La necessità di attuare eventuali trasferimenti definitivi verrà valutata in appositi incontri fra le Parti. Nel caso di trasferimento definitivo l'Azienda si impegna a ricercare il pieno consenso del

lavoratore interessato, anche attraverso il riconoscimento di un contributo economico alle maggiori spese che il trasferimento stesso comporta.

Per trasferimento definitivo si intende il trasferimento a tempo indeterminato del dipendente dalla propria sede abituale di lavoro ad altra sede aziendale per comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive

Tale trasferimento ha quindi carattere definitivo fino all'eventuale ripresentarsi di altre ragioni tecniche, organizzative e produttive che presuppongano un altro ulteriore trasferimento non precedentemente prevedibile.

Quando la distanza tra la residenza abituale e la nuova sede di lavoro sia superiore a 20 Km. e il trasferimento comporti l'allontanamento dalla residenza abituale, al dipendente trasferito che non disponga di un'auto aziendale, saranno riconosciute:

- indennità mensili erogate per dodici mensilità e considerando l'intero mese quando il trasferimento sia avvenuto entro il giorno 15 nella seguente misura:

per distanze comprese tra 20 e 30 Km	euro 120
per distanze comprese tra 30 e 40 Km	euro 160
per distanze comprese tra 40 e 50 Km	euro 200
per distanze superiori a 50 Km	euro 250
- un buono pasto del valore di 5,00 euro per ciascun giorno di effettivo servizio sostitutivo di quello previsto al successivo art 19);

*Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° febbraio 2007.*

#### **ART. 10) POLIZZE KASKO E INCENDIO-FURTO**

Ai dipendenti le cui mansioni prevalenti comportino l'uso continuativo dell'autovettura personale, l'Azienda fornirà le seguenti coperture assicurative:

1) Polizza Kasko a totale carico dell'Azienda, rimanendo a carico del dipendente l'eventuale rimborso alla Compagnia di assicurazione delle franchigie previste.

2) Polizza Incendio - Furto e atti vandalici nella forma con franchigia - obbligatoria per tutti i dipendenti indicati nel presente articolo - per valori assicurati desunti da EUROTAX (Blu) e col massimo di **25.000,00 euro**. Il costo di tale copertura sarà per il 70% a carico dell'Azienda e l'eventuale rimborso della franchigia alla Compagnia di assicurazione resterà a carico del dipendente.

Qualora il dipendente sia proprietario di più di una autovettura, l'Azienda assicurerà il solo veicolo che questi dichiara di utilizzare per esigenze di servizio.

L'Azienda si impegna inoltre a stipulare polizza Kasko chilometrica a favore dei dipendenti che utilizzano occasionalmente la propria autovettura per esigenze di servizio. In tal caso anche l'eventuale franchigia sarà a carico dell'Azienda.

Nel caso in cui le disposizioni assuntive relative alle suddette polizze dovessero modificare in senso peggiorativo i precedenti livelli di copertura, le Parti si incontreranno per concordare adeguate misure di compensazione.

*Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1 febbraio 2007.*

#### **ART.11) POLIZZA INFORTUNI**

A favore dei dipendenti di cui alla parte Prima del CCNL l'Azienda stipulerà le seguenti polizze infortuni alle condizioni di volta in volta previste dalla Convenzione Agenti Unipol e nel rispetto delle disposizioni assuntive emanate dai rami competenti:

1) POLIZZA INFORTUNI PROFESSIONALE con massimali di:

Euro **40.000,00** in caso di Morte

Euro **80.000,00** in caso di Invalidità Permanente

per i dipendenti aventi mansioni prevalenti interne.

2) POLIZZA PROFESSIONALE ED EXTRA con massimali di:

Euro **130.000,00** in caso di Morte

Euro **200.000,00** in caso di Invalidità Permanente

per i dipendenti le cui mansioni prevalenti comportino l'uso continuativo dell'autovettura.

Qualora le disposizioni assuntive relative alle suddette polizze dovessero modificare in senso peggiorativo i precedenti livelli di copertura, le Parti si incontreranno per concordare adeguate misure di compensazione.

Le parti convengono che, esclusivamente in occasione di ogni rinnovo annuale, è data facoltà al dipendente assicurato con polizza infortuni professionale, di richiedere l'estensione al rischio extra professionale per i massimali previsti dalla copertura in essere. I costi relativi al



premio assicurativo per tale estensione di garanzia saranno a completo carico del dipendente e verranno trattenuti dalla retribuzione del mese di gennaio di ogni anno in una unica soluzione.

*Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° febbraio 2007.*

#### **ART. 12) CONVENZIONI PER I DIPENDENTI**

Tutti i dipendenti potranno usufruire, per le proprie esigenze assicurative e bancarie, di una "Convenzione Aziendale" stipulata con UNIPOL ASSICURAZIONI e prodotti convenzionati di UNIPOL BANCA. Tali convenzioni, integrate anche dalla parziale applicazione della Convenzione Agenti Unipol, formano oggetto di specifici allegati al presente C.I.A. di cui costituiscono parte integrante.

*Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° febbraio 2007.*

#### **ART.13) PRESTITI AI DIPENDENTI**

Per i dipendenti che ne facciano regolare richiesta l'Azienda metterà a disposizione le seguenti forme di prestito:

-Prestito personale per l'ammontare massimo individuale di **5.000,00** euro rimborsabili in un massimo di 36 rate mensili con trattenuta sullo stipendio: a questo tipo di prestito potranno accedere tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato con almeno due anni di anzianità di servizio e comunque a condizione che l'importo del prestito non sia superiore all'ammontare totale del T.F.R. maturato al momento dell'erogazione.

-Prestito per l'acquisto dell'autovettura personale per l'ammontare massimo individuale di 15.000,00 euro rimborsabili in un massimo di 36 rate mensili con trattenuta sullo stipendio: a questo tipo di prestito potranno accedere tutti i dipendenti le cui mansioni prevalenti richiedano l'uso continuativo dell'autovettura e che abbiano maturato almeno 2 anni di anzianità. Alla richiesta dovrà essere allegata copia del contratto di acquisto dell'autovettura e dei documenti di circolazione; l'autovettura oggetto di prestito dovrà risultare intestata al dipendente interessato.

L'ammontare del prestito non potrà superare la cifra effettivamente spesa tenendo conto anche di eventuali permute e, qualora il finanziamento concesso fosse superiore all'importo del TFR maturato, sull'automezzo verrà iscritto privilegio a favore di ASSICOOP ROMAGNA S.p.A..

A tutti i prestiti suindicati sarà applicato un interesse pari al T.U.R. ( Tasso Unico di Riferimento).

In ogni caso le richieste potranno essere presentate solo a condizione che sia trascorso almeno un anno dall'estinzione di un eventuale precedente prestito.

Il totale dei finanziamenti complessivamente concessi nel corso di uno stesso anno non potrà superare il tetto massimo di **75.000,00** euro. Qualora le richieste superassero tale plafond, le priorità verranno fissate congiuntamente da Azienda e Rappresentanza Sindacale Aziendale.

L'Azienda stipulerà anche apposite convenzioni con Società del gruppo UNIPOL e/o del Movimento Cooperativo per la concessione di finanziamenti ai dipendenti che ne facciano richiesta.

*Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° febbraio 2007.*

#### **ART. 14) ANTICIPAZIONE DI TFR**

Con riferimento all'art. 1 della legge 29/05/82 n° 297 in materia di anticipazione di TFR, si stabilisce che ai dipendenti di ASSICOOP ROMAGNA S.p.a. tale anticipazione potrà essere concessa anche per le seguenti finalità:

- a) rimborso delle spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, riguardanti il dipendente, i genitori, il coniuge, nonché i figli e gli altri familiari fiscalmente a carico;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato dal compromesso notarile; ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione documentata dal progetto dei lavori e dalla copia della dichiarazione di inizio attività (DIA).
- c) integrazione del reddito in caso di concessione del congedo parentale con aspettativa non retribuita ( Legge 53)

Nel rispetto delle percentuali previste dalla legge, verrà data priorità alle richieste di tipo a) rispetto alle richieste di tipo b)e c)

#### **ART 15) RETRIBUZIONE VARIABILE**

Le Parti concordano che a decorrere dal 1/1/2007 la retribuzione variabile prevista dal presente Contratto Integrativo Aziendale sarà commisurata all'ammontare complessivo delle provvigioni, del management fee, delle commissioni vita e delle commissioni bancarie maturate

nell'esercizio, nonché al Margine Operativo Lordo ( di seguito definito MOL ) realizzato nello stesso periodo. Per MOL si intende il saldo fra i ricavi ed i costi della gestione caratteristica al netto degli ammortamenti, della gestione finanziaria e di altre gestioni, depurato dal costo relativo degli elementi retributivi variabili previsti dal presente articolo, come da modello allegato.

I criteri adottati per la quantificazione e l'attribuzione della retribuzione variabile sono i seguenti:

#### DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE COMPLESSIVO

L'azienda destinerà annualmente alla retribuzione variabile dei dipendenti:

- il **2,0%** delle provvigioni, del management fee, delle commissioni vita e delle commissioni bancarie maturate nell'esercizio;
- il **4,0%** del MOL realizzato nell'esercizio;

#### DETERMINAZIONE DEL VALORE INDIVIDUALE

L'importo come sopra determinato verrà ripartito fra tutti i dipendenti aventi diritto in base ad una scala parametrica per livello di inquadramento e mansione, espressa nella seguente tabella:

Liv. 2	punti <b>110</b>
Liv. 3	punti <b>130</b>
Liv. 4	punti <b>150</b>
Liv. 5 capo ufficio	punti <b>195</b>
Liv. 5 ispettore comm./ account grandi clienti	punti <b>260</b>
Liv. 6	punti <b>280</b>
Liv. 6 Quadro	punti <b>310</b>
Liv. 7 Quadro	punti <b>375</b>
Liv. 7 Quadro Resp.area Commerciale	punti <b>400</b>

Al termine di ogni anno verrà effettuato il calcolo dei punti complessivi aziendali dal quale risulterà il "valore punto" che porterà alla definizione della quota individuale di retribuzione variabile di riferimento.

L'importo così determinato verrà messo a disposizione per ciascun dipendente in proporzione al raggiungimento dei seguenti obiettivi di Budget, ad ognuno dei quali verrà attribuito un peso percentuale definito nella allegata tabella "A":

- Budget incassi comparto Auto ( RCA + ARD)

- Budget incassi comparto Rami Elementari (PERSONE + AZIENDE)
- Budget nuova produzione comparto Rami Elementari(PERSONE + AZIENDE)
- Budget nuova produzione comparto Vita Individuale e Fondi Pensione
- Budget nuova produzione comparto prodotti bancari standard ( conti correnti)

L'ammontare della retribuzione variabile, sarà infine determinato ed erogato ad ogni dipendente in relazione alla percentuale effettiva di raggiungimento dei Budget di **Assicoop**, di **Area Commerciale**, di **Area Territoriale**, di **Canale**, secondo la seguente tabella:

### 1. INCASSI TOTALE RAMI AUTO (RCA-ARD)

Per INCASSI TOTALE RAMI AUTO deve intendersi il Budget incassi concordato con la mandante e suddiviso per Area Commerciale, per Area Territoriale e per Canale Distributivo in base al Piano Commerciale annuale.

Per risultati fino al 90%	nessuna erogazione
Per risultati fra il 90% e il 105%	da 90% a 110% dell'importo
Per risultati superiori al 105%	110% fisso dell'importo

Per il calcolo della suddetta percentuale di erogazione si adotta la seguente formula:

fra il 90% e il 105%       $\% = 1,33 \times (\% \text{ raggiungimento budget} - 90) + 90$  con arrotondamento al primo decimale.

### 2. INCASSI TOTALE RAMI ELEMENTARI

Per INCASSI TOTALE RAMI ELEMENTARI deve intendersi il Budget incassi concordato con la mandante e suddiviso per Area Commerciale, per Area Territoriale e per Canale Distributivo in base al Piano Commerciale annuale.

Per risultati inferiori al 90%	nessuna erogazione
Per risultati da 90% a minore di 95%	90% fisso dell'importo
Per risultati compresi fra il 95% e il 105%	da 98% a 114% dell'importo
Per risultati superiori al 105%	120 % fisso dell'importo

Per il calcolo della percentuale di erogazione nella fascia da 95% al 105% si adotta la seguente formula:

fra il 95% e il 105%       $\% = 1,6 \times (\% \text{ raggiungimento budget} - 95) + 95$  con arrotondamento al primo decimale.

### 3. NUOVA PRODUZIONE RAMI ELEMENTARI

Per NUOVA PRODUZIONE RAMI ELEMENTARI deve intendersi il Budget premi di nuova produzione RAMI PERSONE (infortuni-malattia-rischi diversi persone) e RAMI AZIENDE ( Incendio R.O. – Incendio R.I.- Incendio R.T. – Furto –

Resp.Civile Diversi) suddiviso per Area Commerciale, per Area Territoriale e per Canale Distributivo in base al Piano Commerciale annuale.

Per risultati inferiori al 80%	nessuna erogazione
Per risultati compresi tra il 80% e il 120%	da 80% a 130% dell'importo
Per risultati superiori al 120%	130% fisso dell'importo

Per il calcolo della suddetta percentuale di erogazione si adotta la seguente formula:

fra il 80% e il 120%  $\% = 1,25 \times (\% \text{ raggiungimento budget} - 80) + 80$  con arrotondamento al primo decimale.

#### **4. NUOVA PRODUZIONE RAMO VITA**

Per NUOVA PRODUZIONE RAMI VITA deve intendersi il complessivo Budget premi di nuova produzione nel comparto Vita Individuale (premi annui + premi unici) concordato con la mandante suddiviso per Area Commerciale, per Area Territoriale e per Canale Distributivo in base al Piano Commerciale annuale.

Per risultati inferiori al 80%	nessuna erogazione
Per risultati compresi tra il 80% e il 110%	da 80% a 130% dell'importo
Per risultati superiori al 110%	130% fisso dell'importo

Per il calcolo della suddetta percentuale di erogazione si adotta la seguente formula:

fra il 80% e il 110%  $\% = 1,66 \times (\% \text{ raggiungimento budget} - 80) + 80$  con arrotondamento al primo decimale.

#### **5. NUOVA PRODUZIONE PRODOTTI BANCARI STANDARD**

Per NUOVA PRODUZIONE PRODOTTI BANCARI STANDARD deve intendersi l'obiettivo quantitativo e qualitativo relativo a conti correnti, concordato con Unipol Banca e suddiviso per Area Commerciale, per Area Territoriale e per Canale Distributivo in base al Piano Commerciale annuale.

Per risultati inferiori al 70%	nessuna erogazione
Per risultati compresi tra il 70% e il 100%	da 80% a 110% dell'importo
Per risultati superiori al 100%	110% fisso dell'importo

Per il calcolo della suddetta percentuale di erogazione si adotta la seguente formula:

fra il 70% e il 100%  $\% = 1,0 \times (\% \text{ raggiungimento budget} - 70) + 70$  con arrotondamento al primo decimale.

La retribuzione variabile verrà erogata per singolo obiettivo di comparto e pertanto il mancato raggiungimento di uno o più obiettivi di budget non pregiudicherà la disponibilità delle quote relative al comparto o ai comparti nei quali l'obiettivo minimo sia stato conseguito.

L'ammontare finale della retribuzione variabile sarà pertanto determinato sommando ogni singolo valore di obiettivo riferibile a ciascun comparto.

I risultati saranno presentati dall'Azienda alla Rappresentanza Sindacale Aziendale in uno specifico incontro informativo.

Alla retribuzione variabile avrà diritto tutto il personale dipendente di cui alla parte I° del C.C.N.L. con contratto a tempo indeterminato, in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento; il diritto è esteso anche al dipendente con contratto a tempo determinato, contratto di inserimento e apprendistato in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento, a condizione che il rapporto sia rimasto in essere per almeno sei mesi (anche se non continuativi) nel corso dell'anno.

L'erogazione ha luogo con criteri di proporzionalità per il personale:

- assunto in corso d'anno a tempo indeterminato
- assunto in corso d'anno a tempo determinato, contratto di inserimento e apprendistato a condizione che il rapporto di lavoro sia rimasto in essere per almeno sei mesi (anche non continuativi) nel corso dell'anno.
- con rapporto di lavoro a tempo parziale
- passato di livello in corso d'anno
- che abbia cambiato settore aziendale o sia stato trasferito in diversa Area Territoriale e/o Commerciale
- che abbia cessato l'attività per quiescenza dal 30 giugno compreso
- che abbia usufruito dei periodi di aspettativa di cui agli Art. 18 e 22 del CCNL, nonché dei periodi non retribuiti di congedo parentale e di permesso previsti dal D.l.g.s.151/2001
- I mesi di servizio sono conteggiati considerando mese intero quando il rapporto di lavoro, il passaggio di livello, il cambiamento di settore aziendale o il trasferimento in diversa Area Territoriale e/o Commerciale, la modifica del regime orario decorrano entro il giorno 15

La retribuzione variabile concorre al computo del T.F.R. con la sola eccezione dei dipendenti che hanno cessato l'attività per pensionamento, ed è esclusa dal computo degli altri istituti contrattuali.

La retribuzione variabile maturata da ciascun dipendente sarà corrisposta con la busta paga del mese di aprile.

Al fine di consentire la più ampia partecipazione dei lavoratori e dare la massima trasparenza al processo di costruzione della componente variabile della retribuzione, le Parti stabiliscono che si incontreranno in occasione della predisposizione del Budget annuale e, successivamente nel corso dell'anno, per le opportune verifiche e aggiornamenti.

A fronte di significativi interventi riorganizzativi e mutate politiche commerciali, l'Azienda e la Rappresentanza Sindacale si assumono sin da ora l'impegno, anche con cadenza annuale ed in occasione del lancio del budget, di valutare la revisione degli obiettivi e del loro peso relativo, nonché della descrizione delle posizioni riportate nella allegata tabella "A".

Con effetto 1° gennaio 2007 Assicoop Romagna S.p.A. acquisirà per incorporazione gli immobili ubicati in Forlì, Via Maroncelli n.10 e in P.le Falcone e Borsellino n. 12/13 il cui effetto sulla determinazione della entità del Mol è già stato considerato.

Qualora vengano effettuati ulteriori interventi relativi alla proprietà di immobili destinati alla attività caratteristica o quanto altro non riconducibile all'attività caratteristica, che determinino una rilevante variazione dell'entità del Mol , l'Azienda e la Rappresentanza Sindacale si assumono l'impegno di valutare i necessari interventi di natura correttiva.

#### **ART. 16) INDENNITA' AREA QUADRI**

In relazione a quanto previsto all'Art. 9 del C.C.N.L. le Parti stabiliscono che ai dipendenti di ASSICOOP ROMAGNA S.p.a. appartenenti all'Area Quadri sarà riconosciuta l' "INDENNITA' PROFESSIONALE FLESSIBILE" per i seguenti importi annui:

-dipendenti inquadrati al 6° livello: da **2.500,00 a 4.000,00** euro

-dipendenti inquadrati al 7° livello: da **4.000,00 a 6.800,00** euro

L'indennità verrà erogata in 12 mensilità.

L'Azienda darà puntuale comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Aziendale delle indennità che intende erogare.

#### **ART. 17) INDENNITA' AGGIUNTIVA**

Si conviene che ai dipendenti inquadrati al 5°, 6° e 7° livello non appartenenti all'Area Quadri, che svolgano funzioni di rilevante importanza ai fini del conseguimento dei risultati aziendali e che siano esonerati dal rispetto rigido dell'orario di lavoro (in quanto ciò rappresenterebbe un obiettivo impedimento allo svolgimento delle loro funzioni), l'Azienda -

previa comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Aziendale - potrà erogare un'indennità aggiuntiva annua di valore compreso fra i **1.200,00 e i 2.000,00** euro, suddivisa in 12 mensilità.

Detta indennità, se riconosciuta, assorbirà fino a concorrenza eventuali precedenti erogazioni "ad personam".

#### **ART.18) TELEFONIA MOBILE**

In funzione delle esigenze aziendali, ai dipendenti appartenenti all'Area Quadri sarà fornito un apparecchio telefonico mobile di proprietà dell'Azienda e schede telefoniche prepagate per un valore massimo netto annuo di **800,00 euro**.

Agli Ispettori Commerciali, autorizzati ad utilizzare il proprio telefono cellulare per esigenze di lavoro, verranno fornite schede prepagate per un valore netto di **500,00 euro**.

#### **ART. 19) BUONI PASTO**

A tutti i dipendenti la società fornirà un ticket-restaurant del valore di € 2,00 (due euro) per ogni giorno di effettiva presenza in cui il dipendente effettui un orario di lavoro articolato in mattina e pomeriggio. Pertanto non saranno computate tutte le giornate nelle quali il lavoratore rimane assente dal lavoro per qualsiasi causa o ragione, per l'intera mattinata o per tutta la fascia pomeridiana, come pure saranno escluse dal calcolo, le giornate nelle quali il dipendente fruirà di altre forme di copertura economica dei pasti.

Ai lavoratori a tempo parziale verrà riconosciuto un ticket restaurant del valore pari al 50% di quello percepito dai lavoratori a tempo pieno.

Al momento dell'utilizzo il dipendente deve datare e firmare con firma leggibile sul retro il buono pasto. I buoni pasto non sono cedibili, cumulabili, convertibili in denaro e non danno diritto a ricevere eventuale resto.

Il lavoratore una volta ricevuto il ticket ne è l'unico responsabile ed in caso di smarrimento o deterioramento non avrà diritto a chiedere buoni pasto suppletivi.

I ticket-restaurant verranno consegnati mensilmente in quantità pari alle giornate intere effettivamente lavorate nel mese precedente in cui non si è fruito di altre forme di copertura economica dei pasti.

*Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° gennaio 2008.*



## **Dipendenti inquadrati nella parte Seconda del C.C.N.L. “PRODUTTORI DI AGENZIA”**

### **ART.20) PREMESSA**

I produttori dipendenti inquadrati col presente Contratto Integrativo Aziendale, svolgono attività commerciale per conto di ASSICOOP ROMAGNA S.p.a. e possono operare esclusivamente nel territorio dell'Area Commerciale alla quale sono stati assegnati.

Il produttore dipendente dovrà operare nel rigoroso rispetto delle disposizioni tecnico-assuntive ed amministrative impartite dalla Direzione aziendale; descritte nell'allegato Regolamento consegnato e sottoscritto per accettazione dal produttore; se non preventivamente autorizzato, il produttore dipendente sarà ritenuto personalmente responsabile di ogni deroga alle suddette disposizioni.

### **ART. 21) ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

ASSICOOP ROMAGNA S.p.a. supporterà con tutti i mezzi ritenuti più idonei l'attività commerciale dei produttori dipendenti.

Sulla base di criteri che prenderanno a riferimento le effettive opportunità di mercato e le potenzialità del singolo produttore, l'Azienda concorderà annualmente con ciascun produttore dipendente Budget trimestrali di nuova produzione riferiti ai comparti Rami Elementari (rischi persone e rischi aziende), Ramo Vita; e Prodotti bancari standard, in coerenza con la pianificazione di canale e di Area Territoriale delle relative attività commerciali.

Qualora, senza giustificato motivo, il Budget non venga raggiunto per tre trimestri consecutivi, l'Azienda, previo confronto con la Rappresentanza Sindacale Aziendale, valuterà le iniziative e/o i provvedimenti da assumere.

L'Azienda terrà conto, nei programmi di sviluppo della propria struttura commerciale, della necessità di favorire percorsi di carriera per quei produttori dipendenti che abbiano raggiunto elevati livelli di professionalità ed abbiano maturato un'adeguata esperienza.

### **ART. 22) FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Per i propri produttori dipendenti l'Azienda predisporrà, attraverso un'apposita struttura preposta alla formazione della rete commerciale, specifici piani di formazione. Tali piani punteranno ad adeguare in continuo il livello professionale della rete produttiva in relazione all'evoluzione del mercato assicurativo, alle nuove tipologie di prodotto e alle disposizioni di legge.

I piani di formazione saranno predisposti annualmente con il concorso della Rappresentanza Sindacale Aziendale e dovranno coinvolgere il maggior numero possibile di produttori dipendenti.

### **ART.23) ORARIO DI LAVORO**

I produttori dipendenti, fermo quanto stabilito dal C.C.N.L., concorderanno con il loro responsabile le modalità di svolgimento dei propri piani di lavoro impegnandosi alla reperibilità negli orari e nei modi da concordarsi caso per caso.

In presenza di particolari forme di organizzazione dell'attività commerciale, le Parti si incontreranno al fine di verificare l'opportunità di effettuare specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro che siano funzionali agli orari di apertura del singolo punto vendita.

Tali diverse forme di distribuzione dell'orario di lavoro potranno essere studiate anche in presenza di particolari e verificabili esigenze connesse alla qualità del servizio alla Clientela.

### **ART. 24) FERIE E MALATTIA**

Di norma il produttore dipendente dovrà usufruire delle ferie maturate nel mese di agosto; in casi particolari potrà essere concordata con l'Azienda una diversa tempificazione.

Per le giornate di ferie e di malattia il produttore dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

- ferie: alla normale retribuzione fissa sarà aggiunta la parte provvigionale nella misura di 1/300 delle provvigioni erogate nell'anno solare precedente, moltiplicato per il numero dei giorni di ferie goduti; qualora il produttore non abbia prestato servizio per l'intero anno precedente, si rapporterà ad anno il minor periodo lavorato;

- malattia: per i primi tre giorni di calendario di assenza, verrà erogata la sola retribuzione fissa; per ciascun giorno lavorativo di malattia a partire dal 4° giorno compreso, alla retribuzione fissa verrà aggiunta la parte provvigionale nella misura di 1/300 delle provvigioni maturate nell'anno solare precedente a quello di riferimento; qualora il produttore non abbia prestato servizio per l'intero anno precedente, si rapporterà ad anno il minor periodo lavorato.

Il pagamento delle competenze di cui sopra avverrà con la retribuzione del mese successivo a quello di fruizione delle ferie o di assenza per malattia.

## **ART. 25) PROVVIGIONI E MANAGEMENT FEE**

Ai produttori dipendenti verrà riconosciuta, oltre alla componente fissa della retribuzione prevista dal C.C.N.L., una provvigione sulla nuova produzione perfezionata e incassata nella misura del 50% delle provvigioni di Agenzia.

Per i nuovi contratti Rami Danni e Ramo Vita la provvigione verrà calcolata sulla somma delle provvigioni di acquisto e di incasso di prima annualità; per i ratei o i frazionamenti di premio la provvigione di incasso sarà commisurata all'intera annualità e liquidata anche se non immediatamente percepita dall'Azienda.

Per sostituzioni e/o variazioni di contratti in essere la provvigione verrà calcolata sull'intero ammontare delle provvigioni precontate, le provvigioni di incasso e/o ricorrenti verranno riconosciute sull'intero premio del nuovo contratto a condizione che il nuovo premio sia di importo superiore a quello del contratto in essere; qualora per ragioni tecnico assuntive la sostituzione e/o variazione di contratti in essere renda necessaria la emissione di due o più distinti documenti contrattuali, le provvigioni di incasso e/o ricorrenti verranno riconosciute sulla somma dei premi dei nuovi contratti, purché complessivamente la somma dei nuovi premi sia di importo superiore a quello del contratto sostituito o variato.

Qualora uno stesso contratto venga sostituito o variato più volte nell'arco di 12 mesi, le provvigioni di incasso verranno riconosciute una sola volta in occasione della prima sostituzione e/o variazione. Non saranno riconosciute provvigioni sugli aumenti di premio derivanti da sostituzioni di polizze R.C. Auto.

In nessun caso potranno essere riconosciute provvigioni su polizze intestate a Cooperative, Enti pubblici, Organizzazioni politiche e sindacali, in quanto la raccolta di tali contratti è riservata all'Azienda.

In caso di annullamento di un contratto per motivi diversi dalla cessata attività della ditta assicurata e qualora tale annullamento avvenga entro il quarto anno dalla data di emissione, con conseguente storno provvigionale a carico dell'Azienda, a carico del produttore sarà conteggiato il relativo storno nella stessa percentuale della provvigione precedentemente accreditata; l'eventuale addebito della provvigione di acquisto sarà riferito ai premi non esigibili.

Tutte le provvigioni maturate saranno liquidate mensilmente.

Al produttore dipendente, limitatamente ai contratti da lui prodotti, sarà inoltre corrisposto il 35% del management fee percepito dall'Azienda per la gestione di alcune tariffe Vita che prevedono tale forma di remunerazione. Le Parti prendono atto che, nei rapporti fra l'Azienda e le

sue Mandanti, il management fee costituisce un riconoscimento economico revocabile o modificabile unilateralmente e senza preavviso e che pertanto l'Azienda, nel caso in cui ciò avvenisse, si riserva di applicare tale facoltà nei rapporti con il produttore dipendente.

Il management fee sarà liquidato al produttore dipendente negli stessi tempi previsti dagli accordi di mandato.

## **ART. 26) SISTEMA INCENTIVANTE DEL PRODUTTORE**

Al PRODUTTORE dipendente vengono annualmente assegnati quattro budget individuali **trimestrali** articolati su 3 distinti obiettivi :

1. **Nuova produzione Rami elementari persone e aziende**
2. **Nuova produzione Rami Vita individuali e fondi pensione**
3. **Collocamento prodotti bancari standard**

Al raggiungimento dei rispettivi Budget individuali trimestrali di nuova produzione concordati nei comparti **Rami elementari persone e aziende** ( Inf/mal/Rdp/Inc-ro/inc-RI/Inc-RT/Furto/RCG) e **Rami Vita** (individuali e Collettive e Fondi Pensione), al PRODUTTORE dipendente saranno riconosciuti i seguenti incentivi calcolati sul monte provvigioni maturate nel trimestre:

### **RAMI ELEMENTARI PERSONE E AZIENDE**

Per risultati compresi tra il 90% ed il 100% del Budget NP	incentivo fisso 3,0%
Per risultati compresi tra il 100,01% ed il 105%	incentivo fisso 5,5%
Per risultati compresi tra il 105,01% ed il 110%	incentivo fisso 7,0%
Per risultati superiori al 110%	incentivo fisso 9,0%

### **RAMO VITA**

Per risultati compresi tra il 90% ed il 100% del Budget NP	incentivo fisso 3,0%
Per risultati compresi tra il 100,01% ed il 105%	incentivo fisso 5,5%
Per risultati compresi tra il 105,01% ed il 110%	incentivo fisso 7,0%
Per risultati superiori al 110%	incentivo fisso 9,0%

### **PRODOTTI BANCARI STANDARD**

Al raggiungimento del 100% dei rispettivi Budget individuali trimestrali di nuova produzione concordati nel comparto **Prodotti bancari Standard** (conti correnti), al PRODUTTORE dipendente saranno riconosciuti i seguenti incentivi calcolati sul monte commissioni bancarie maturate nel trimestre:

Per risultati compresi tra il 100% ed il 120%	incentivo fisso 10%
Per risultati superiori al 120%	incentivo fisso 20%

## **FULL BUDGET ANNUALE**

Al PRODUTTORE che al 31 Dicembre di ogni anno abbia realizzato al 100,01% almeno 3 budget individuali trimestrali nei RAMI ELEMENTARI PERSONE E AZIENDE, sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% dei relativi incentivi trimestrali maturati nel corso dell'anno. Qualora vengano realizzati tutti i 4 budget individuali trimestrali la maggiorazione dei relativi incentivi trimestrali maturati nel corso dell'anno verrà elevata al 20%

Al PRODUTTORE che al 31 Dicembre di ogni anno abbia realizzato al 100,01% almeno 3 budget individuali trimestrali nel RAMO VITA, sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% dei relativi incentivi trimestrali maturati nel corso dell'anno. Qualora vengano realizzati tutti i 4 budget individuali trimestrali la maggiorazione dei relativi incentivi trimestrali maturati nel corso dell'anno verrà elevata al 20%

Al PRODUTTORE che al 31 Dicembre di ogni anno abbia realizzato al 100% almeno 3 budget individuali trimestrali nei PRODOTTI BANCARI STANDARD sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% dei relativi incentivi trimestrali maturati nel corso dell'anno. Qualora vengano realizzati tutti i 4 budget individuali trimestrali la maggiorazione dei relativi incentivi trimestrali maturati nel corso dell'anno verrà elevata al 20%

Al PRODUTTORE che al 31 Dicembre di ogni anno abbia realizzato meno di 3 budget individuali trimestrali ma abbia comunque realizzato almeno il 90% dell'obiettivo annuo nei comparti RAMI ELEMENTARI PERSONE E AZIENDE - RAMO VITA ed almeno il 100% dell'obiettivo annuo nei PRODOTTI BANCARI STANDARD (Per obiettivo annuo si intende la somma degli obiettivi trimestrali concordati), saranno comunque riconosciuti incentivi calcolati, per ciascun comparto, sul monte provvigioni liquidato in corso d'anno sulla base delle stesse percentuali sopraindicate per i rispettivi obiettivi trimestrali. L'importo così determinato, verrà corrisposto al netto degli incentivi trimestrali eventualmente percepiti in corso d'anno.

Per nuova produzione VITA s'intendono i premi annui netti, i premi ricorrenti netti ed i premi unici netti relativi a polizze individuali e collettive emesse, perfezionate ed incassate entro il 31 dicembre dell'esercizio considerato.

Nei casi di sostituzione di polizza, rimpiazzo e ripresa a seguito di riduzione o riscatto o di rimessa in vigore di assicurazioni sulla vita, individuali o collettive, il contratto sarà riconosciuto come nuova produzione limitatamente all'eventuale aumento di premio netto da esso apportato.

Sono considerati, inoltre, come nuova produzione i premi netti derivanti da appendici di variazione su contratti collettivi in essere, alla condizione che tali appendici siano emesse nello

stesso anno assicurativo di emissione della polizza di riferimento e perfezionate entro tale periodo, fatte salve le deroghe previste da Unipol Assicurazioni su specifiche tariffe.

Limitatamente alle polizze del ramo 155 (TFR) ed alle polizze che, nel ramo 54, sono emesse a fronte del Trattamento di Fine Mandato (TFM), si conviene che saranno considerati come nuova produzione anche i premi netti derivanti dalle appendici di variazione emesse successivamente al primo anno di vita della polizza.

Si precisa, infine, che non concorrono alla nuova produzione le polizze vita individuali e collettive emesse sulla base del premio puro.

Per obiettivo annuo si intende la somma degli obiettivi trimestrali concordati.

Per nuova produzione RAMI ELEMENTARI s'intendono i premi tassabili di nuova produzione, nonché i premi tassabili in aumento relativi alla riforma di polizze in essere, emessi, perfezionati e incassati entro il trimestre di riferimento, realizzati nei :

- RAMI PERSONE ( Infortuni – Malattie – RDP )
- RAMI AZIENDE ( Incendio R.O., Incendio R.I., Rami Tecnici, Furto, R.C.G.)

Non entrano a far parte degli obiettivi concordati e conseguentemente non si intendono valide le appendici di regolazioni premio ed i premi relativi ai Rami Auto, Credito e Cauzioni, Grandine, Trasporti e Aeronautica.

Per obiettivo annuo si intende la somma degli obiettivi trimestrali concordati.

## **ELEMENTI GENERALI**

Il PRODUTTORE avrà diritto all'erogazione della parte economica prevista dal sistema incentivante, qualora siano stati concordati i relativi budget trimestrali.

Qualora il PRODUTTORE raggiunga solo uno degli obiettivi di nuova produzione trimestrale e/o annuale definiti nei Rami Elementari Persone ed Aziende, nei Rami Vita Individuali e Collettive e nei Prodotti Bancari Standard, su di esso maturerà comunque l'incentivo previsto.

Gli incentivi trimestrali maturati nei comparti **Rami elementari persone e aziende** (Inf/mal/Rdp/Inc-ro/inc-RI/Inc-RT/Furto/RCG) **Rami Vita** (individuali e Collettive) e **Prodotti bancari standard** saranno corrisposti al PRODUTTORE in corso d'anno, al più tardi con le competenze del secondo mese successivo al trimestre in cui sono stati maturati, mentre gli incentivi trimestrali maturati nei Prodotto Bancari Standard saranno liquidati al produttore dipendente negli stessi tempi previsti dagli accordi di mandato con Unipol Banca..

Il “ Full Budget Annuale” sarà corrisposto al PRODUTTORE con la busta paga del mese di Aprile, in un’unica soluzione.

### **ART. 27) COORDINATORI DI RETE**

Al produttore dipendente può essere assegnata la mansione di “coordinatore di rete” con compiti di sviluppo e coordinamento di strutture formate da altri produttori dipendenti e/o libero professionisti. Il “coordinatore di rete” sarà inquadrato al **3° livello** produttori, con il seguente sistema remunerativo:

1. Provvigioni, e management fee

-secondo quanto previsto dal precedente Art. 6) relativamente ai contratti prodotti, perfezionati ed incassati direttamente e per i quali non vengano riconosciute provvigioni ad altri produttori e/o intermediari;

2. Over provvigionale

-nella misura del **10%** delle provvigioni di Agenzia sui contratti prodotti, perfezionati ed incassati dai produttori appartenenti alla struttura coordinata;

3. Indennità di coordinamento

-pari a €. 125 mensili per ogni figura coordinata, per un ammontare annuo compreso tra un minimo di **2.400,00** ed un massimo di **4.800,00 euro** da erogarsi in 12 mensilità; tale indennità sarà mensilmente commisurata al numero delle figure coordinate e resterà in vigore per tutta l’effettiva durata dell’incarico di coordinamento.

4. Sistema incentivante risultati produttivi del “coordinatore di rete”.

-secondo quanto previsto dal precedente Art. 7) relativamente ai risultati di nuova produzione individuali trimestrali realizzati dal “coordinatore di rete”.

5. Sistema incentivante risultati produttivi della struttura coordinata

Qualora gli obiettivi annui assegnati ( somma degli obiettivi trimestrali del coordinatore e dei produttori coordinati) per ogni singolo comparto (Rami Elementari Persone ed Aziende, Rami Vita Individuali, Prodotti Bancari Standardizzati), siano tutti realizzati almeno al 90%, al “coordinatore di rete” sarà riconosciuto un incentivo pari al 25% degli importi corrisposti ai produttori coordinati a titolo di incentivi trimestrali e Full Budget.

## **ART.28) GESTIONE DI PORTAFOGLIO**

Al produttore dipendente che operi in zone che non sono sede di Sportello di Servizio, potrà essere affidata la gestione temporanea di quote di portafoglio.

Qualora detto portafoglio sia di entità superiore ai 25.000,00 euro, al produttore verrà riconosciuto, a titolo di rimborso spese e di provvigioni di incasso, un importo annuo pari allo **0,50%** degli incassi generati da quel portafoglio al 31 dicembre di ciascun anno, con il minimo di **650,00** euro.

L'importo così calcolato sarà erogato in 12 mensilità nel corso dell'anno successivo, contestualmente alle normali retribuzioni.

Al produttore dipendente incaricato temporaneamente di gestire lo sportello di un punto vendita, sarà riconosciuta un'indennità mensile di **65,00** euro.

Il diritto a percepire tale contributo cesserà dal momento in cui l'incasso del portafoglio sia demandato ad uno Sportello di Servizio.

## **ART. 29) DIARIA GIORNALIERA**

A titolo di concorso alle spese sostenute a norma dell'Art. 63 del C.C.N.L., al produttore dipendente verrà riconosciuta una diaria giornaliera di 9,30 euro per ogni giorno lavorativo (di norma dal lunedì al venerdì); restano esplicitamente esclusi i giorni di assenza per malattia, ferie, aspettativa, etc.

L'importo di tale diaria giornaliera verrà adeguato il 1° gennaio di ciascun anno prendendo a riferimento le variazioni percentuali delle tabelle ACI di cui all'articolo 8)

Il pagamento della diaria giornaliera avverrà con la retribuzione del mese successivo a quello cui si riferisce.

*Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° febbraio 2007.*



### **ART. 30) POLIZZA KASKO**

Ai produttori dipendenti è richiesta la disponibilità della propria autovettura personale.

L'Azienda, per tale l'autovettura, si impegna a stipulare a proprio totale carico una polizza kasko, alle condizioni previste di volta in volta dalla Convenzione Agenti Unipol, restando a carico del dipendente l'eventuale rimborso della franchigia in caso di sinistro.

Qualora le disposizioni assuntive dovessero modificare in senso peggiorativo i precedenti livelli di copertura, le PARTI si incontreranno per concordare adeguate misure compensative.

### **ART. 31) POLIZZA INFORTUNI**

L'Azienda stipulerà, a favore di ciascun produttore dipendente, alle condizioni previste dalla Convenzione Agenti Unipol, una polizza infortuni professionale ed extra professionale, con i seguenti massimali:

**130.000,00** euro      in caso di Morte

**200.000,00** euro      in caso di Invalidità Permanente.

Qualora le disposizioni assuntive dovessero modificare in senso peggiorativo i precedenti livelli di copertura, le PARTI si incontreranno per concordare adeguate misure compensative.

*Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° febbraio 2007.*

### **ART. 32) GRAVIDANZA E PUERPERIO**

Per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro a seguito di gravidanza e puerperio, la lavoratrice inquadrata come produttore dipendente avrà diritto ad un'integrazione dell'indennità riconosciuta dall'Istituto assicuratore fino a raggiungere il **100%** della retribuzione presa a riferimento dall'Istituto stesso per il calcolo dell'indennità spettante.

### **ART.33) BUONI PASTO**

Vedasi art. 19)

*Per accordo fra le parti l'efficacia di quanto previsto dal presente articolo decorrerà a partire dal 1° gennaio 2008.*

## **PARTI COMUNI**

### **ART. 34) ASSEMBLEE SINDACALI**

In deroga all'art. 32 del C.C.N.L. le ore lavorative utilizzabili per svolgere le assemblee sindacali retribuite vengono elevate da 10 a 12 all'anno.

### **ART. 35) CONDIZIONI CONTRATTUALI**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale forma un unico complesso giuridico-normativo e sostituisce tutti gli accordi precedentemente in vigore.

### **ART. 36) DECORRENZA E DURATA**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorre a partire dal **1° gennaio 2007** salvo quanto diversamente pattuito, e scadrà il **31 dicembre 2009**

## **NORME TRANSITORIE**

- 1) Le parti convengono che la RETRIBUZIONE VARIABILE relativa all'anno 2006, verrà erogata in base ai criteri definiti dall'articolo 14) del Contratto Integrativo Aziendale scaduto in data 31/12/2005. Relativamente alla determinazione dell'Ammontare Complessivo , l'importo calcolato in base alle percentuali definite dall'articolo 14) del Contratto Integrativo Aziendale scaduto in data 31/12/2005, verrà incrementato con un somma forfettaria pari a complessivi Euro 15.000,00
- 2) Le parti convengono che, per l'anno 2007, in relazione a quanto previsto dall'art. 11) la facoltà di richiedere l'estensione al rischio extra-professionale potrà essere esercitata entro il 15 febbraio 2007. I costi relativi al rateo di copertura assicurativa verranno trattenuti dalla retribuzione del mese di febbraio.

Forlì, 19 gennaio 2007

Per ASSICOOP ROMAGNA S.p.A.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Per la Rappresentanza Sindacale Aziendale

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Per FISAC/CGIL

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

## **ALLEGATI**

- 1) Modello di richiesta adesione volontaria polizza Infortuni Extra-Professionale Assicoop
- 2) Convenzioni per i dipendenti di Assicoop Romagna
- 3) Tabella "A"
- 4) Schema Composizione Margine Operativo Lordo ( M.O.L.)
- 5) Regolamento produttori